

## Perspektif Etos Kerja Islami dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang

Muhammad Ridwan Basalamah<sup>1)</sup>, Sulton Solehuddin<sup>2)</sup>  
Faculty of Economy, University of Islam Malang  
Email: [ridwanbasalamah19@gmail.com](mailto:ridwanbasalamah19@gmail.com)

**ABSTRACT:** Man is commanded to behave in accordance with the moral ethics, (guidance) contained in the Qur'an. Included in the work should also pay attention to ethics in accordance with Islamic Shari'a. Ethics is a set of values about good, right, bad, and wrong based on the principles of morality, especially in behavior and action. So that ethics is one important factor for the creation of a better human living conditions. This study aims to provide empirical evidence about the perspective of Islamic work ethic in supporting employee performance in Islamic universities Malang city. Population in this research is permanent employee at Islamic university in Malang city consisting of Unisma, UIN, UMM has been working for a year. The analysis tool used in this research is SPSS 23.0 (statistical Product and Service Solutions). The results showed that the variables of Islamic work ethic simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The most influential indicator is Al-Muhajadah or hard work of 48.2%. This is because every employee must be able to work hard in completing the task well.

Keyword: Qur'an, ethics, Al-Muhajadah

### 1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi memiliki peran sangat strategis dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peran strategis ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian (PP.60-1999). Perguruan tinggi dengan berbagai unsur yang ada didalamnya, selayaknya anggota yang ada diperguruan tinggi mempunyai etika kerja yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya secara optimal sebagai bentuk tanggung jawab tenaga kependidikan sekaligus hal yang terpenting merupakan bentuk pertanggungjawaban insaniah terhadap Allah SWT yang telah menjalankan amanah dengan baik dan optimal. Rendahnya etika kerja akan berdampak pada institusi dan mutu lulusan yang saat ini sedang menjadi isu sentral pendidikan tinggi (*quality assurance*).

Beberapa studi yang dilakukan dalam menganalisis etos kerja yang sebahagian besar dilakukan di Amerika dan Eropa, dengan menggunakan pandangan Max Weber 1988 yang dikemukakan dalam penelitiannya terhadap etika kerja protestan (*protestan Work Ethical*) bahwa terdapat hubungan kausal antara etika kerja protestan dengan pengembangan kapitalisme di masyarakat Barat. Temuan studinya menjelaskan bahwa keyakinan protestan *Calvinistik* memiliki dorongan spiritual terhadap kapitalisme yang bersandarkan pada asumsi bahwa kesuksesan kerja dan keuangan adalah cara-cara untuk mencapai bukan saja tujuan pribadi tetapi juga tujuan agama (Yousef, 2000).

Temuan tersebut sangat bertentangan dengan konsep etika kerja Islami (*Islamic Work Ethical*) yang bersumber dari Al-qur'an dan perkataan serta perbuatan Nabi Muhammad (Al-hadits). Rasulullah SAW bersabda bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorangpun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya. Di dalam Al-qur'an Allah SWT berfirman :

Artinya : *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah: 105)*

Dalam hal ini menjadi sebuah dasar bagi kita tentang pentingnya bekerja dan keharusan untuk melakukannya. Namun demikian, melihat fenomena yang dipaparkan di atas, di mana terjadi pergeseran orientasi seseorang ketika bekerja yakni lebih kepada orientasi mencari makna atas pekerjaannya. Sehingga dibutuhkan sebuah alat untuk mencapainya.

Studi terdahulu yang dilakukan Fakhar Zaman et al. (2012) memberikan bukti bahwa etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit milik pemerintah dan bank umum nasional di Pakistan. Temuan tersebut memiliki kesamaan dengan riset yang dilakukan Yesil et al. (2012) bahwa nilai etos kerja Islami signifikan pengaruhnya terhadap kemampuan perusahaan untuk melakukan inovasi dan kinerja perusahaan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Etos Kerja Islami**

Menurut Anonim (2004), Etos Kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari kaidah yang bersumber dari sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja. Etos kerja Islam merupakan kegiatan yang wajib untuk dilakukan dalam menyikapi kebutuhan hidup manusia untuk membangun keseimbangan kehidupan sosial dan individu. Jika setiap individu memiliki keinginan untuk bekerja keras dengan mengedepankan kerja sama, maka pada akhirnya keinginan untuk hidup bahagia dapat dicapai karena bekerja dengan dilandasi kerja keras, komitmen yang tinggi serta mengedepankan kerja sama merupakan perbuatan yang mulia (Ali Abbas, 1988).

Agama islam menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Sebagaimana Firman Allah dalam surah An-Nahl ayat 97:

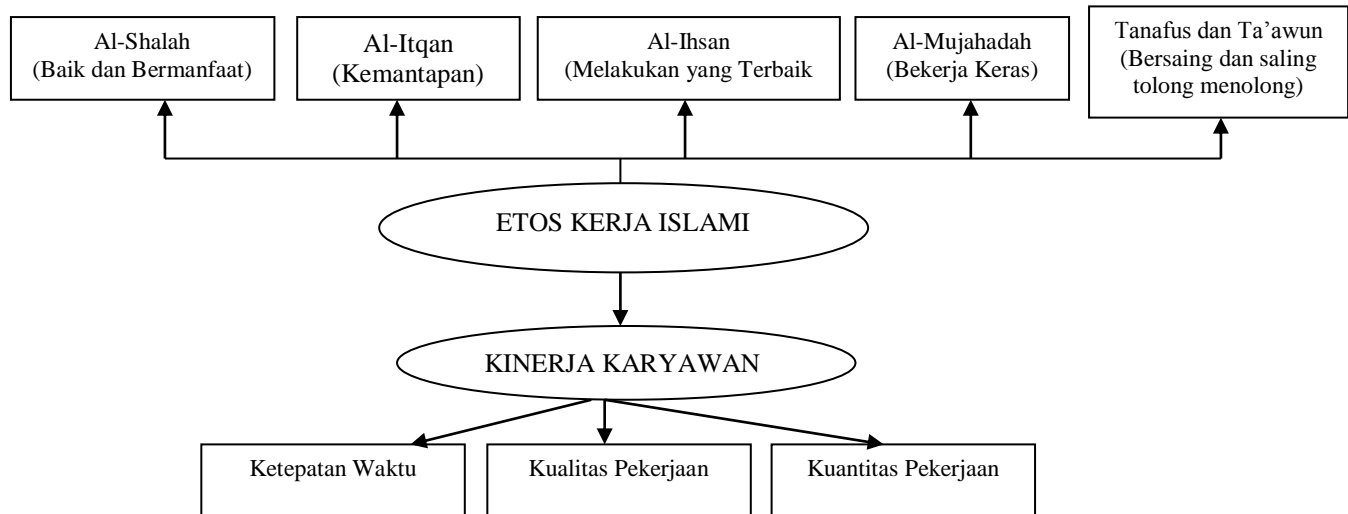
Artinya : *“Barang siapa yang mengatakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*.

### **2.2 Kinerja Karyawan**

Gomes (2003) menyatakan bahwa ada beberapa cara dalam mengukur kinerja karyawan secara umum, yaitu; 1) kuantitas kerja 2) kualitas kerja 3) pengetahuan tentang pekerjaan 4) pendapat atau pertanyaan yang disampaikan 5) keputusan yang diambil 6) perencanaan kerja 7) daerah organisasi kerja. Dengan demikian kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas.

Standar kinerja pekerjaan menentukan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan tersebut dan kriteria sejauh mana kesuksesan pekerjaan diukur. Standar kinerja pekerjaan membuat eksplisit kuantitas dan kualitas kinerja yang diharapkan dalam tugas dasar yang ditetapkan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan, biasanya melalui beberapa pertanyaan yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan tertentu (Gomes, 2003). Sebagaimana Firman Allah dalam surah At-Taubah (9): 105.

Artinya : *Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*



Berdasarkan teori dan studi empiris yang telah dibahas sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H1 : Al-Shalah atau baik dan bermanfaat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Al-Itqan atau kemantapan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H4 : Al-Mujahadah atau bekerja keras berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5 : Tanafus atau Ta'awun atau bersaing dan saling tolong menolong berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan rancangan penelitian kausalitas eksplanatoris yang dilakukan berdasarkan data primer yaitu dikumpulkan dari kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perguruan tinggi Islam yang berstatus sebagai karyawan tetap pada perguruan tinggi Islam di kota Malang yaitu Unisma, UIN, UMM telah bekerja setahun lamanya. Penarikan sampel dengan menggunakan teknik *Purposive random sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 23.0 (*statistical Product and Service Solutions*).

### 4. DEFINISI OPERASIONAL

Berdasarkan identifikasi variabel, maka definisi operasional dari variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 4.1. Etos Kerja Islami

Merupakan tanggapan responden terhadap pancaran dari kaedah yang bersumber dari sistem keimanan Islami yang dimiliki karyawan dan diyakini sebagai sikap hidup yang mendasar dalam bekerja (tuntunan seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya). Dalam penelitian ini pengukuran indikator variabel etos kerja Islami mengacu pada teori dari Ali, Abbas (1998) dan konseptual yang dikemukakan Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung (2003), Toto Tasmara (2002) dan Ahmad Janan Asifudin (2004) dalam 5 dimensi yang dijabarkan kedalam 12 item pernyataan diukur dengan Skala likert (lima point) sebagai berikut :

#### 4.2. Al-Shalah

Adalah tanggapan responden terhadap sesuatu yang baik dan bermanfaat yang bersumber dari keikhlasan niat pekerjaan yang memiliki nilai-nilai kebaikan, dijabarkan dalam 2 (dua) item pernyataan.

#### 4.3. Al-Itqan

Adalah tanggapan responden dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan berkualitas atau hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis, dijabarkan dalam 2 (dua) item pernyataan.

#### 4.4. Al-Ihsan

Adalah tanggapan responden dari hasil kerja yang terbaik dari yang dapat dan telah dilakukan, hasil kerja yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang telah dilakukan, dijabarkan dalam 2 (dua) item pernyataan

#### 4.5. Al-Mujahadah

Adalah tanggapan responden yang ditunjukkan melalui bekerja dengan angiat/belajar keras dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga hasil yang optimal dapat dicapai, dijabarkan dalam 2 (dua) item pernyataan.

#### 4.6. Tanafus dan Ta'awun

Adalah tanggapan responden dalam bekerja untuk dapat bersaing dan saling tolong menolong. Bersaing/berlomba menuju kebaikan atau pencapaian tujuan organisasi, dijabarkan dalam 2 (dua) item pernyataan.

#### 4.7. Kinerja Karyawan

Merupakan tanggapan/penilaian responden terhadap hasil akhir dari aktivitas kerja yang dapat diukur melalui fungsi kemampuan kerja dan motivasi yang merupakan ungkapan intervensi kecakapan, kemahiran dan keahlian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam penelitian ini pengukuran indikator kinerja karyawan mengacu pada Hiidjrachman dan Suad Husnan, 2000) dalam 3 dimensi dan dijabarkan kedalam 9 (sembilan) item pernyataan yang diukur dengan Skala Likert 5 point sebagai berikut :

#### 4.8. Ketepatan waktu

Adalah tanggapan responden terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan teliti sesuai waktu yang telah diberikan dan direncanakan. Pengukuran dimensi ini dalam 3 (tiga) item pernyataan yang diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 point.

#### 4.9. Kualitas Pekerjaan

Adalah tanggapan responden terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan teliti sesuai mutu pekerjaan yang direncanakan. Pengukuran dimensi ini dalam 3 (tiga) item pernyataan dengan menggunakan Skala Likert 5 point.

#### 4.10. Kuantitas Pekerjaan

Adalah tanggapan responden terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Pengukuran dimensi ini dalam 3 (tiga) item pernyataan yang diukur menggunakan Skala Likert 5 point.

### 5. HASIL DAN TEMUAN

#### 5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kuisioner yang dibuat tepat dan dapat diandalkan untuk sebuah penelitian. Sebuah data dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Besar  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi, dimana dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 45 maka besar nilai  $r_{tabel} = 0.287$  dengan tingkat signifikansi 0.05. Sedangkan untuk menentukan reliabilitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Berikut ini adalah penyajian kevalidan item kuesioner dari kuisioner 1 sampai 15 yang disajikan pada tabel 1 sebagai berikut.

**Tabel 1 : Validitas Item**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Q1	0.367	0.287	Valid
Q2	0.433	0.287	Valid
Q3	0.569	0.287	Valid
Q4	0.504	0.287	Valid

Q5	0.357	0.287	Valid
Q6	0.317	0.287	Valid
Q7	0.333	0.287	Valid
Q8	0.603	0.287	Valid
Q9	0.451	0.287	Valid
Q10	0.419	0.287	Valid
Q11	0.576	0.287	Valid
Q12	0.362	0.287	Valid
Q13	0.715	0.287	Valid
Q14	0.613	0.287	Valid
Q15	0.683	0.287	Valid
Q16	0.695	0.287	Valid

Analisis berikutnya adalah analisis reliabilitas. Berikut ini disajikan *output SPSS* hasil uji reliabilitas pada tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	16

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0.683 > 0,60$  Hal ini berarti item pertanyaan pada kuisioner adalah reliabel untuk dilakukan dalam penelitian ini.\

## 5.2 Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan melakukan analisis *one – sample kolmogorov – smirnov test* yang dimana data terlebih dulu diubah dalam bentuk *unstandardized residual*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak memiliki distribusi normal. Berikut ini disajikan hasil analisis uji normalitas pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63226885
Most Extreme Differences	Absolute	.256
	Positive	.256
	Negative	-.221
Test Statistic		.626
Asymp. Sig. (2-tailed)		.833 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dapat dilihat pada bagian *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.833 lebih besar dari 0,05. Hal ini yaitu variabel bebas (etos kerja islami) dan berarti data yang dimiliki memiliki distribusi normal. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terkait variabel terikat (kinerja karyawan

### 5.3 Uji Heterokedastisitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil analisis uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.002	.000		3.823	.000
	Etos Kerja Islami	-58.215	47.271	-.185	-1.232	.225

Berdasarkan *output spss 23* yang disajikan pada tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa data yang akan dilakukan uji regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dalam hal ini variabel etos kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel etos kerja sebesar 0,225 lebih besar dari 0,05.

### 5.4 Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent*), dimana model regresi yang baik harusnya tidak terjadi multikolonieritas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dengan dua cara yaitu 1) melihat nilai toleransi dan 2) melihat nilai VIF.

Jika dilihat dari nilai toleransi maka nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji, begitupun sebaliknya jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas. Model regresi dianggap semakin baik jika nilai toleransi semakin mendekati atau sama dengan 1 (Santoso, 2002). Selain itu jika dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) maka nilai VIF harus lebih kecil dari 10 yang artinya tidak terjadi multikolonieritas, sebaliknya jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolonieritas. Berikut ini hasil analisis uji multikolonieritas disajikan pada tabel 5 sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.003	.001		5.195	.000		
	Etos Kerja	-5.368	60.240	-.014	-.089	.929	1.000	1.000

Berdasarkan hasil dari *output SPSS 23* yang disajikan pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang akan diuji tidak terjadi multikolonieritas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *tolerance* sebesar  $1 > 0,10$ . Begitu juga jika dilihat dari nilai VIF sebesar  $1 < 10$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dilanjutkan untuk dilakukan analisis.

### 5.5 Uji Autokorelasi Data

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu atau variabel pengganggu pada periode penelitian dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelum penelitian. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah dalam autokorelasi. Oleh karena itu, model regresi yang baik haruslah bebas dari autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan dalam

penelitian ini adalah berpacu pada nilai *durbin – watson* (DW) dengan ketentuan Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari 4-dL, maka terdapat autokorelasi, jika d terletak antara dU dan 4-dU, maka tidak terjadi autokorelasi. Berikut ini adalah hasil dari analisis autokorelasi yang disajikan pada tabel 6 sebagai berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.953 <sup>a</sup>	.946	2.22499	.952	129.065	5	39	.000	2.173

a. Predictors: (Constant), Tanafus dan Ta'awun, Al - Ihsan, Al-Mujahadah, Al - Shalah, Al – Itqan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan *output SPSS 23*, maka dapat dilihat bahwa dilai DW adalah 2.173, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel N = 45 dan jumlah variabel independen 1 (K=1) = 1.45 maka diperoleh nilai du sebesar 1.566. Nilai DW 2.173 lebih besar dari nilai batas atas (du) sebesar 1.566 dan kurang dari (4 – du) yaitu 4 – 1.566 = 2.434. Oleh karena itu dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat autokorelasi.

## 5.6 Analisis Regresi Linier

Hasil dari analisis uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolonieritas dan autokolerasi menunjukkan bahwa seluruh data layak untuk dilakukan uji analisis regresi. Bagian ini membahas tentang 1) Pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), 2) Pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### 5.6.1 Pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Terdapat lima hipotesis yang ingin dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan program SPSS 23, maka adapun hasil yang diperoleh dari analisis data sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.118	3.694		2.739	.000		
Al - Shalah	.108	.462	.039	.694	.000	.865	1.156
Al - Itqan	.109	.367	.049	.962	.000	.860	1.163
Al - Ihsan	.371	.465	.133	.799	.000	.860	1.163
AlMujahadah	.482	.497	.151	.969	.000	.979	1.022
Tanafus dan Ta'awun	.354	.445	.132	.796	.000	.871	1.148

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada tabel 7 maka tahapan analisis selanjutnya adalah mengidentifikasi pengaruh dari etos kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun model persamaan regresinya sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e_i$$

Untuk mengetahui pengaruh X1, X2, X3, X4 dan X5 terhadap Y secara parsial dipergunakan uji t dan nilai koefisien regresi yang telah disajikan pada tabel 7. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat disajikan persamaan regresinya, sebagai berikut.

$$Y = 10,118 + 0,108_{X1} + 0,109_{X2} + 0,371_{X3} + 0,482_{X4} + 0,354_{X5} + 0,132$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa.

- a) Konstanta (a) = 10.118, menyatakan bahwa jika Etos Kerja Islami (X) yang terdiri dari Al-Shalah, Al-Itqan, Al-Ihsan, Al-Mujahadah, Tanafus atau Ta'awun konstan, maka kinerja karyawan sebesar 10.118 %
- b) Koefisien regresi X1 sebesar 0,108 menunjukkan jika variabel Al – Shalah mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al-Itqan (X2), Al-Ihsan (X3), Al-Mujahadah (X4), Tanafus (X5) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 10,8%. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al – Shalah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 10,8%.
- c) Koefisien regresi X2 sebesar 0,109 menunjukkan jika variabel Al-Itqan mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al – Shalah (X1), Al-Ihsan (X3), Al-Mujahadah (X4), Tanafus (X5) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 10,9%. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al –Itqan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 10,9%.
- d) Koefisien regresi X3 sebesar 0,371 menunjukkan jika variabel Al-Ihsan mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al – Shalah (X1), Al-Itqan (X2), Al-Mujahadah (X4), Tanafus (X5) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 37,1%. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al –Itqan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 37,1%.
- e) Koefisien regresi X4 sebesar 0,482 menunjukkan jika variabel Al-Mujahadah mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al – Shalah (X1), Al-Itqan (X2), Al-Ihsan (X3), Tanafus (X5) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 48,2%. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al –Itqan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 48,2%.
- f) Koefisien regresi X5 sebesar 0,354 menunjukkan jika variabel Tanafus mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al – Shalah (X1), Al-Itqan (X2), Al-Ihsan (X3), Al-Mujahadah (X4) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 35,4%. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al –Itqan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 35,4%.

Berdasarkan analisis persamaan regresi di atas diperoleh pengujian hipotesis sebagai berikut.

- a) H1: Al-Shalah atau baik dan bermanfaat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan tabel 7 diketahui  $t_{hitung} 0.694 > t_{tabel} 0,679$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak artinya Al – Shalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) H2: Al-Itqan atau kemandirian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan tabel 7 diketahui  $t_{hitung} 0.962 > t_{tabel} 0,679$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak artinya Al – Itqan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) H3: Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan tabel 7 diketahui  $t_{hitung} 0.799 > t_{tabel} 0,679$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak artinya Al – Ihsan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) H4: Al-Mujahadah atau bekerja keras berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan tabel 7 diketahui  $t_{hitung} 0.969 > t_{tabel} 0,679$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak artinya Al – Mujahadah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e) H5: Tanafus atau Ta'awun atau bersaing dan saling tolong menolong berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal tersebut berdasarkan tabel 7 diketahui  $t_{hitung} 0.796 > t_{tabel} 0,679$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak artinya Tanafus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5.6.2 Pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Bagian ini menjelaskan tentang pengaruh simultan dari variabel etos kerja islami (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji simultan ini dilakukan dengan melihat *output SPSS* pada bagian tabel anova (F-test). Tujuannya dilakukannya analisis ini adalah untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel



bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil analisis pengaruh secara simultan disajikan pada tabel 8 sebagai berikut:

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1856.500	5	.877	129.065	0
	Residual	91.400	39	1.501		
	Total	1947.900	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tanafus dan Ta'awun, Al - Ihsan, Al-Mujahadah, Al - Shalah, Al - Itqan

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai Sig. F sebesar  $0,000 < P_{value} = 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu Etos Kerja Islami yang terdiri dari Al -Shalah, Al – Itqan, Al– Ihsan, Al – Mujahadah dan Tanafus secara bersamaan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk besar pengaruh secara simultan disajikan pada tabel 9 sebagai berikut :

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.953 <sup>a</sup>	.946	2.22499	.952	129.065	5	39	.000	2.173

a. Predictors: (Constant), Tanafus dan Ta'awun, Al - Ihsan, Al-Mujahadah, Al - Shalah, Al – Itqan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 maka dapat diketahui besar hubungan pengaruh dari variabel bebas yaitu Etos Kerja Islami yang terdiri dari Al -Shalah, Al – Itqan, Al– Ihsan, Al – Mujahadah dan Tanafus secara bersamaan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.953 atau 95.3% dan besar pengaruhnya adalah 0.946 atau 94.6%. Hal ini berarti secara bersamaan Etos Kerja Islami yang terdiri dari Al -Shalah, Al – Itqan, Al – Ihsan, Al– Mujahadah dan Tanafus secara bersamaan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

## 6. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis yang berkaitan dengan tujuan penelitian serta rumusan masalah pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa simpulan yaitu Al-Shalah (baik dan bermanfaat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik Al – Shalah dalam hal ini karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan sejawat maupun atasan akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Al-Itqan (hasil kerja yang berkualitas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hasil kerja yang berkualitas akan menentukan kinerja karyawan yang semakin baik. Al-Ihsan (hasil kerja yang terbaik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan digunakan sepenuhnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik hasil kerja yang dapat diselesaikan karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Al-Mujahadah (bekerja keras) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang memiliki etos kerja yang baik atau karyawan yang bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Tanafus atau Ta'awun (bersaing dan saling tolong menolong ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti sikap untuk saling bersaing secara sehat dan memiliki karakter atau budaya saling tolong menolong akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Misalnya ketika seorang karyawan tidak bisa menyelesaikan tugasnya maka karyawan lainnya akan membantu untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Terdapat lima indikator yang mewakili variabel etos kerja islami dalam mengukur besar pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Al – Shalah, Al – Itqan, Al – Ihsan, Al Muhajadah dan Tanafus. Masing-masing indikator tersebut berpengaruh positif dan signifikan, dimana besar pengaruh Al – Shalah sebesar 10,8%, Al – Itqan sebesar 10,9%, Al – Ihsan sebesar 37,1%, Al – Muhajadah sebesar 48,2%, dan Tanafus sebesar 35,4%. Indikator yang paling memiliki pengaruh besar adalah Al – Muhajadah atau bekerja keras sebesar 48,2%. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan harus mampu bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Aspek bekerja keras mencakup tenaga, waktu dan pikiran digunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu kerja keras juga mencakup rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, Karena tugas merupakan sebuah tanggungjawab, oleh karena itulah setiap karyawan harus bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Simpulan yang terakhir adalah variabel etos kerja Islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun besar hubungan pengaruh dari variabel bebas yaitu Etos Kerja Islami yang terdiri dari Al-Shalah, Al – Itqan, Al – Ihsan, Al – Mujahalah dan Tanafus secara bersamaan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.953 atau 95.3% dan besar pengaruhnya adalah 0.946 atau 94.6%. Hal ini berarti secara bersamaan Etos Kerja Islami yang terdiri dari Al -Shalah, Al – Itqan, Al – Ihsan, Al – Mujahalah dan Tanafus secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128 (5), 575-583.
- Anoraga, P., dan Suyati, S. (1995). Psikologi industri dan sosial. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Asmara, T. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Gema Insani, Jakarta.
- Bambang Rudito dan Melia Famiola, (2007) Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia, Bandung: Rekayasa Sains.
- Baron, R.A., dan Greeberg, J. (1990). Behavior in Organizations : Understanding and managing the human side of work. Work-related attitudes: their nature and impact. Allan and Bacon, A division of Simon dan Schuster, Massachussetts.
- Bernardin J dan Russell J (1993), Human Resource Management, Mc Graw-Hill. International Edition.
- Cash, W.H., dan Fischer, F. E. (1987). Human Resources Planning. Dalam Famularo, JJ, Hand Book of Human Resources Administration, 10-3.
- Clugston, M., Howell, J. P., dan Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment?. *Journal of management*, 26 (1), 5-30.
- Elashmawi, F., dan Harris, P. R. (1993). Multicultural management: New skills for global success. Gulf Pub Gibson, U. E., Heid, C. A., dan Williams, P. M. (1996). A novel method for real time quantitative RT-PCR. *Genome research*, 6 (10), 995-1001.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi offset.
- , (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hafidhuddin, D., dan Tanjung, H. (2003). Manajemen Syariah dalam praktik. Gema insani.
- Har M., Zaman, H. M. F., dan Rehman, W. (2012). The relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3 (5), 6-12.
- Issa Beekun, R. (2004). Etika Bisnis Islami. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Johan Arifin, Fiqih (2007). Perlindungan Konsumen, Semarang: Rasail.
- Keraf, S. (1998). Etika Bisnis dan Persaingan Sehat, dalam *Usahawan* No.12, Th.XXVII, Desember.
- Maier, N. R. F. (1965). Psychology in industry (pp. 417-419). Houghton Mifflin.
- Masi, Ralph J., and Robert A. Cooke. (2000).” Effect of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity.” *International Journal of Organizational Analysis* 8, No. 1: 16-47.

- Othman, A. S. S., Rahman, N. M. T. A., Malek, Z. A., dan Osman, A. R. (Organizational Commitment And Work Ethics: An Empirical Assessment in A Malaysian Context [http://faculty.kfupm.edu.sa/coe/sadiq/proceedings/SCAC2004/30.ASC041.EN.Othman.Organizational commitment%20 and % 20 Work %20E20\\_1\\_pdf](http://faculty.kfupm.edu.sa/coe/sadiq/proceedings/SCAC2004/30.ASC041.EN.Othman.Organizational%20commitment%20and%20Work%20E20_1.pdf)).
- Panuju, R. (1995). Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia. Pertama BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. (1996). Perilaku organisasi: Konsep, Kontroversi dan aplikasi. (Jilid 1 dan 2) Edisi bahasa Indonesia. Alih bahasa: Pujaatmaka, H. Jakarta: Penerbit, PT Prenhalindo.
- , (2003). Perilaku organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- , (2007). Organizational behavior. 11 th edition. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., dan Osborn, R. (1998). Basic organizational behavior. J. Wiley.
- Silalahi Bennet., (2004) Corporate Culture and Performance Appraisal, Publisher Al-Hambra. Jakarta.
- Tasmara, T. (2002). Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press.
- Vroom V H. (1984). Work and motivation. New York: Wiley, Carnegie Institute of Technology, Pittsburgh. PAJ.
- Yesil, S., Sekkeli, Z. H., Dogan, O., dan University, K. S. (2012). An Investigation into the Implications of Islamic Work Etchic (IWE) in the Workplace. Journal of Economics and Behavioral Studies Vol. 4, No. 11, pp. 612-624.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment a mmediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. Journal of Managerial Psychology, 15 (1), 6-24.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic-A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review, 30 (2), 152-169.